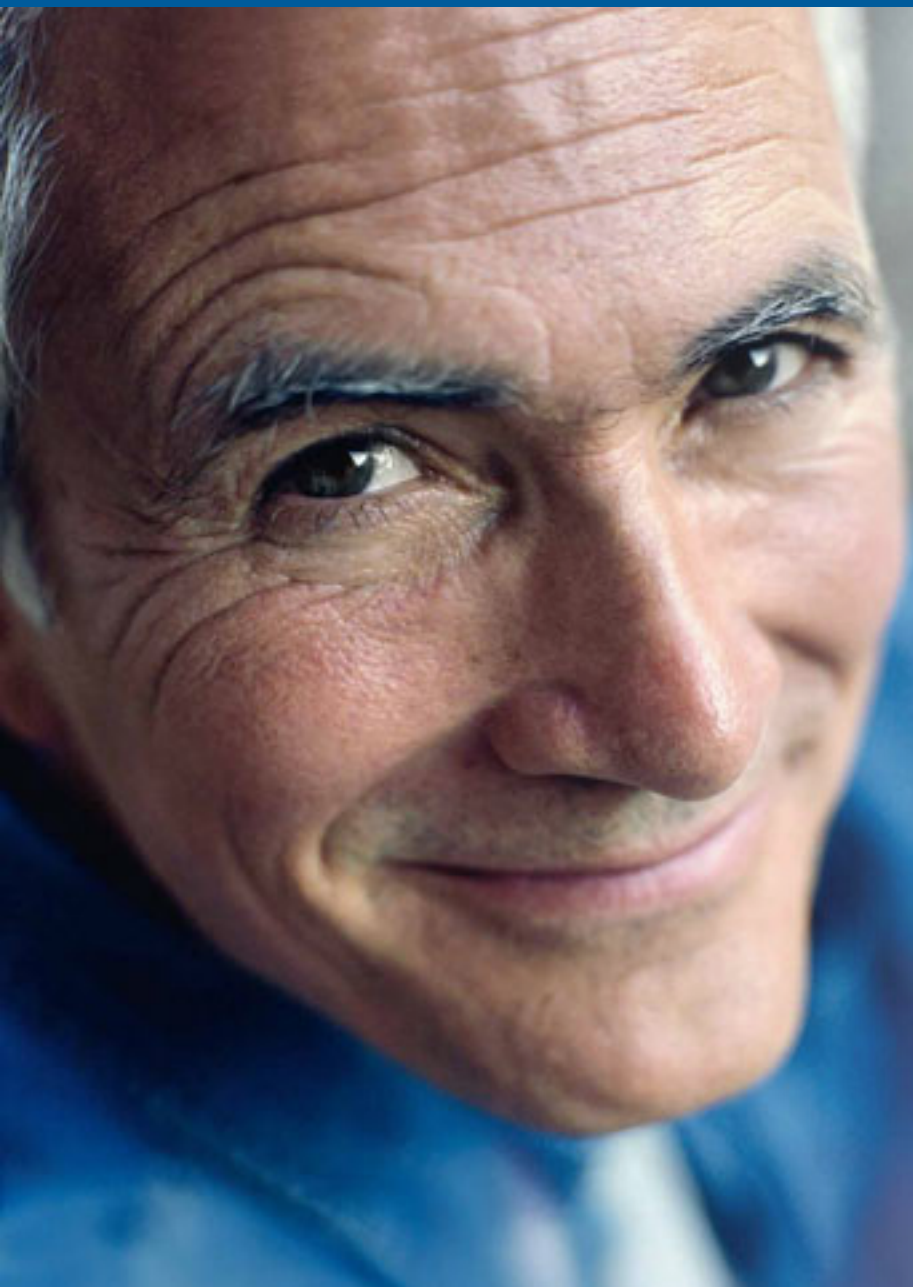




Praxisleitfaden

Die Schwerbehindertenvertretung



www.integrationsaemter.de

Ein Überblick über Aufgaben
und Tätigkeiten der SBV





Inhalt

Das Integrationsamt – ein starker Partner an Ihrer Seite! 2



Das Amt der SBV übernehmen 3

- > Erste Schritte 4
- > Sich einrichten 5
- > Fundament legen 6
- > Zusammenarbeit gestalten 7



Arbeits- und Ausbildungsplätze sichern und schaffen 9

- > Freie Arbeitsplätze besetzen 10
- > Am Einstellungsverfahren teilnehmen 12
- > Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten 13
- > Junge Menschen ausbilden und beschäftigen 14



Informieren und beraten 15

- > Beraten und betreuen 16
- > Umfassend informieren 18



Anhören, mitwirken und initiativ werden 19

- > Präventive Maßnahmen ergreifen 20
- > Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen 21
- > Integrationsvereinbarung abschließen 22
- > Kündigungsschutz nutzen 23

Informations- und Bildungsangebote 24

Adressen 25

Impressum 25



Der SBV-Guide

Orientierung für Einsteiger und Profis

Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind heute mehr denn je gefragt. In den vergangenen Jahren wuchsen ihre Aufgaben ebenso wie ihre Bedeutung als kompetente Ansprechpartner und Initiatoren in Sachen Integration. Besonders für Vertrauenspersonen, die zum ersten Mal dieses Amt übernehmen, eine große Herausforderung!

Der SBV-Guide ist ein Praxisleitfaden für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Die vier Kapitel geben einen Überblick über die wesentlichen Aufgaben der Vertrauenspersonen. Damit möchten wir die neu gewählte Schwerbehindertenvertretung im Amt unterstützen. Der SBV-Guide dient als Starthilfe, damit Sie sich schnell zurechtfinden. Aber auch „Profis“ werden im SBV-Guide nützliche Hinweise, Anregungen und praktische Tipps finden, die ihre Arbeit erleichtern.

Nachdem Sie sich mit dem SBV-Guide einen Überblick verschafft haben, geht es darum, peu à peu Ihr Wissen zu erweitern und zu vertiefen. Sachkenntnis ist für die erfolgreiche Ausübung des Amtes unerlässlich. Auch hier gilt: „Wissen ist Macht.“ Wer weiß, wovon er spricht, wer die besseren Argumente hat und diese auch noch überzeugend vermitteln kann, wird seine Ziele leichter erreichen. Diesen Beweis treten kundige Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Dienststellen immer wieder an.





Das Integrationsamt – ein starker Partner an Ihrer Seite!

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist zweifelsohne anspruchsvoll: Es verlangt fundiertes Fachwissen, Arbeits-einsatz sowie besondere persönliche Qualitäten. Doch Sie sind nicht allein: Mit dem Integrationsamt haben Sie einen kompetenten und zuverlässigen Partner an Ihrer Seite!

Wir vermitteln Wissen

Die Integrationsämter unterstützen die Schwerbehinder-tenvertretung durch Seminare und Informationsveranstal-tungen, Publikationen sowie Angebote im Internet. Denn das notwendige Fachwissen wie auch die Fähigkeit und die Motivation, theoretische Kenntnisse anzuwenden, sind Voraussetzungen für den Erfolg als Schwerbehinderten-vertretung. Doch reicht dies allein nicht aus – Sie brauchen auch den Rückhalt des Arbeitgebers.

Um Arbeitgeber zu motivieren, die Schwerbehinderten-vertretung wie gesetzlich vorgesehen einzubinden, klären wir Sie über Aufgaben sowie über Rechte und Pflichten des Amtes auf. Außerdem können wir die Schwerbehinderten-vertretung unterstützen, wenn es um die Einhaltung der für ihre Arbeit wesentlichen Vorschriften geht.

Wir vermitteln Kontakte

Anders als der Betriebs- und Personalrat ist die Schwerbe-hindertenvertretung kein Kollektivorgan, sondern alleine oder mit stellvertretendem Mitglied tätig. Dies birgt die Ge-fahr des Einzelkämpfertums und der Isolierung in sich. Hier bieten die Integrationsämter über ihre Seminare und sons-tigen Veranstaltungen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu anderen Vertrauensleuten. Gleichzeitig unterstützen sie Netzwerke von Schwerbehindertenvertretungen.

Wir vermitteln bei Konflikten

„Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegen-heiten, die schwerbehinderte Menschen einzeln oder als Gruppe betreffen zu beteiligen.“ Die Integrationsämter treten dafür ein und beraten Arbeitgeber dahingehend, diese rechtliche Regelung – auch in ihrem eigenen Inte-resse – weit auszulegen und die Schwerbehindertenvertre-tung möglichst umfassend zu beteiligen. Im Konfliktfall, bei unterschiedlichen Standpunkten, gegensätzlichen Interessen zwischen Arbeitgeber und Schwerbehinderten-vertretung können die Integrationsämter vermitteln.

Die Mühe lohnt sich!

Viele Schwerbehindertenvertretungen machen die Er-fahrung: Wir können etwas bewegen! Sie nutzen ihren Gestaltungsspielraum und erleben ihr Amt als eine befrie-digende Aufgabe. Die damit verbundene Verantwortung, die Erfahrung im Umgang mit Menschen und Krisensitu-ationen sowie die fachlichen Herausforderungen – all dies schätzen viele Schwerbehindertenvertretungen auch als Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln. Nicht zuletzt das positive Feedback der Kolleginnen und Kollegen ist für Vertrauenspersonen immer wieder Ansporn, sich für die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten stark zu machen.

Hinweis

In diesem Bereich stellen wir Ihnen auf den folgenden Seiten eine Auswahl an Informations-material und „Arbeitshilfen“ für Schwerbehindertenvertretungen vor.

Eine Übersicht über die Bildungs- und Informationsangebote der Integrationsämter sowie Hinweise zur Bestellung finden Sie auf Seite 24.



Das Amt der SBV übernehmen

Sie sind zur Schwerbehindertenvertretung gewählt worden. Herzlichen Glückwunsch! Wenn Sie ganz neu im Amt sind, müssen Sie sich erst organisieren und in Ihre neue Aufgabe hineinwachsen. Dieses Kapitel ist gedacht als Starthilfe, mit der Sie das Fundament für eine professionelle und erfolgreiche Arbeit legen können. Ganz wichtig ist jetzt, dass Sie das notwendige Fachwissen erwerben und Kontakte zu Partnern im Betrieb und außerhalb aufbauen.

Das erste Kapitel des SBV-Guides führt an die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung heran. Es bietet Erste Hilfe für die neu gewählte Vertrauensperson:

- › Erste Schritte
- › Sich einrichten
- › Fundament legen
- › Zusammenarbeit gestalten



Erste Schritte



Machen Sie sich bekannt

Stellen Sie sich und Ihr stellvertretendes Mitglied im Betrieb vor (mit Bild). Beschreiben Sie außerdem kurz: Für wen sind Sie da? Für was sind Sie zuständig? Wie sind Sie zu erreichen? Wichtige Infos: Ort/Zimmer, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Ort und Zeit Ihrer Sprechstunde

Nutzen Sie zur Bekanntmachung:

- Aushang am Schwarzen Brett
- Info im Intranet
- Rundschreiben oder E-Mail an alle Mitarbeiter
- Betriebsrundgang
- Vorstellen auf der nächsten Betriebsversammlung
- Nachricht in der Mitarbeiterzeitung

Achten Sie auch darauf, dass der Arbeitgeber das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit über Ihre Wahl informiert. Gegebenenfalls nachfragen und erinnern.



Nehmen Sie Kontakt auf

Um frühzeitig die Weichen für eine vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit zu stellen, nehmen Sie möglichst bald Kontakt zu Ihren Partnern auf, das sind:

- Ihr stellvertretendes Mitglied
- der Betriebs- oder Personalrat
- der Beauftragte des Arbeitgebers
- weitere Ansprechpartner im Betrieb, wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- das zuständige Integrationsamt
- die zuständige Agentur für Arbeit
- und nicht zuletzt die schwerbehinderten Beschäftigten in Ihrem Betrieb



Richten Sie Ihr „Büro“ ein

Für Ihre Arbeit als Schwerbehindertervertretung benötigen Sie einen geeigneten Raum (insbesondere einen ruhigen und ungestörten Ort für vertrauliche Gespräche), Büromaterial (Telefon, Porto usw.) und weitere Arbeitsmittel (vor allem Fachliteratur).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen alles Notwendige für Ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen und die Kosten dafür zu übernehmen. Vielerorts kann die Schwerbehindertenvertretung für Ihre Sprechstunde den Besprechungsraum des Betriebs- oder Personalrates mitbenutzen. Für vertrauliche Unterlagen benötigen Sie einen abschließbaren Schrank (Datenschutz!).



ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Die Publikation für Schwerbehindertervertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Beauftragte der Arbeitgeber erscheint vierteljährlich: Mit Informationen zur aktuellen Rechtslage, Nachrichten und Reportagen über die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen



Sich einrichten



Statten Sie sich mit Fachliteratur und Infomaterial aus

Eine Grundausrüstung an Fachliteratur besteht aus:

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schwerbehindertenausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweisverord-nung (SchwbAwV)
- Wahlordnung Schwerbehinderten-vertretung (SchwbVVO)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. Personalvertretungs-gesetz (PersVG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX
- Schriften der Integrationsämter
- Fachlexikon **ABC Behinderung & Beruf**, das Handbuch für die be-triebliche Praxis
- Fachzeitschriften **ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf** und **br Behindertenrecht**

Im Internet kann man sich zusätzlich ein Verzeichnis mit nützlichen Inter-netadressen einrichten:

- Internetadresse Ihres zuständigen Integrationsamtes
- www.integrationsaemter.de
- www.bmas.bund.de
- www.arbeitsagentur.de



Lernen Sie die behinderten Mitarbeiter kennen

Als Grundlage eignet sich das Ver-zeichnis der schwerbehinderten Menschen, das der Arbeitgeber führen muss und von dem Sie eine Abschrift erhalten. Falls vorhanden, gibt die Arbeitsplatzkartei Aufschluss über die Anforderungen an den Arbeitsplatz und die Gefährdungsanalyse infor-miert über die am Arbeitsplatz be-stehenden Gefahren.



Organisieren Sie die Arbeit

Um die Arbeit zu strukturieren, emp-fiehlt es sich zunächst, alle regelmä-ßigen Tätigkeiten mit festen Terminen zu versehen. Legen Sie einen Termin-kalender (evtl. Online-Terminkalender mit Erinnerungsfunktion) an und tragen Sie folgende Termine ein:

- SBV-Sprechstunde
- Treffen des betrieblichen Integra-tionsteams
- Betriebsrats- bzw. Personalratssitzung(en)
- ggf. Ausschusssitzung(en)
- Betriebsrundgang
- Arbeitgebergespräch (monatlich bzw. vierteljährlich)
- Schwerbehindertenversammlung
- ggf. Beiträge für die Mitarbeiter- oder BR-Zeitung
- „Ruhige Stunde“ (für Ihre Schreib-tischarbeit)

Das Online-Angebot der Integrationsämter

Barrierefreie Website mit:

- > Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- > ZB-Archiv (ab Ausgabe 1-2005)
- > Online-Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf
- > Publikationen, Fortbildungsangebote, Gesetze
- > BIH Online Akademie (vgl. S. 18)

www.integrationsaemter.de





Fundament legen



Eignen Sie sich Basiswissen an

Die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung erfordert fundiertes Fachwissen, zum Beispiel Kenntnisse über rechtliche Grundlagen und über die Auswirkungen einzelner Behinderungsarten sowie einige Fertigkeiten, wie Verhandlungsgeschick oder Organisationstalent, die sich ebenfalls trainieren lassen. Als Neuling im Amt sollten Sie sich mit einem Grundkurs für neu gewählte Schwerbehindertenvertreter fit machen. Später lassen sich die Kenntnisse durch eine Reihe von Aufbaukursen, etwa zum Thema „Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung“ vertiefen. Die Kurse werden von Ihrem Integrationsamt angeboten. Lassen Sie sich das Kursprogramm zum Schwerbehindertenrecht zuschicken!

Ihr Arbeitgeber ist übrigens verpflichtet, Sie für die Teilnahme an Kursen und Informationsveranstaltungen freizustellen, die für Ihre Aufgaben wichtig sind.



Bleiben Sie auf dem Laufenden

Informieren Sie sich regelmäßig, zum Beispiel mit der **ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf**. Sie enthält aktuelle Themen, Reportagen, Fallbeispiele aus der Rechtsprechung und vieles mehr. Die Schwerbehindertenvertretungen erhalten die **ZB** automatisch vom Integrationsamt zugeschickt. Die Online-Ausgabe der **ZB** finden Sie im Internet unter www.zb-net.de.

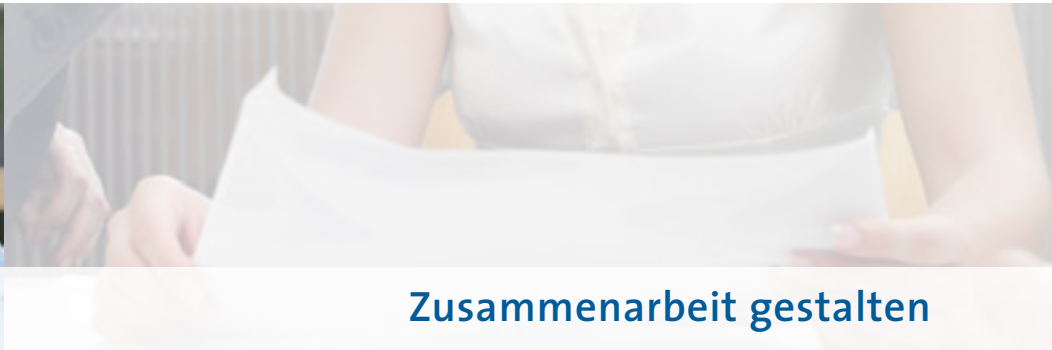
Auch die Internetseite der Integrationsämter bietet für Schwerbehindertenvertreter umfassende Informationen zum Thema „Behinderung und Beruf“. Unter dem Menüpunkt Infothek finden Sie zum Beispiel wichtige Gesetzestexte, Arbeitshilfen, die Online-Version des Fachlexikons **ABC Behinderung & Beruf** und vieles mehr. Über den Internetauftritt haben Sie auch Zugang zur BIH Online Akademie, eine Lern- und Diskussionsplattform für betriebliche Integrationsteams. Schauen Sie doch mal rein: www.integrationsaemter.de



ABC Behinderung & Beruf

Das 528 Seiten starke Handbuch für die betriebliche Praxis enthält:

- > Fachlexikon mit über 300 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- > Übersicht über Fördermöglichkeiten
- > aktuelle Gesetzestexte
- > Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen



Zusammenarbeit gestalten



Innerbetrieblich

Das betriebliche Integrationsteam

Zusammen mit einem Mitglied des Betriebs- oder Personalrats und dem Beauftragten des Arbeitgebers bildet die Schwerbehindertenvertretung das betriebliche Integrationsteam. In diese Arbeitsgruppe können auch der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und weitere Personen mit einbezogen werden. Das betriebliche Integrationsteam tagt entweder regelmäßig oder je nach Bedarf. Für seine Arbeit gibt es keine festgeschriebenen Regeln.

Das stellvertretende Mitglied vertritt die Schwerbehindertenvertretung, wenn sie verhindert ist. Deshalb ist es wichtig, mit ihm engen Kontakt zu halten und es regelmäßig zu informieren. Auch für das stellvertretende Mitglied gilt das Recht auf Teilnahme an Kursen und Informationsveranstaltungen, wenn es etwa ständig zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung herangezogen wird, den Amtsinhaber für längere Zeit vertreten muss oder in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in absehbarer Zeit nachrückt.

Bei 200 oder mehr schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung in Absprache mit dem Arbeitgeber das stellvertretende Mitglied im Sinne einer Arbeitsteilung zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

Der Betriebs- oder Personalrat Es ist wichtig, dass der Betriebsrat oder Personalrat und seine Ausschüsse eng mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenarbeiten. Sie können ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten in Bereichen wie Personalplanung, Weiterbildung und betriebliche Veränderungen im Interesse schwerbehinderter Menschen einsetzen. Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates und seiner Ausschüsse beratend teilnehmen.

Der Beauftragte des Arbeitgebers hat die Aufgabe, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber seine Pflichten im Rahmen des Schwerbehindertenrechts erfüllt. Er vertritt den Arbeitgeber in diesen Angelegenheiten verantwortlich.

Der Betriebsarzt Der Rat des Betriebsarztes ist bei Eingliederungsmaßnahmen von schwerbehinderten Menschen oder Langzeitkranken gefragt. So liefert seine arbeitsmedizinische Beurteilung eine wichtige Grundlage etwa für die Arbeitsplatzgestaltung. Ferner begleitet er mit weiteren Untersuchungen den Eingliederungsprozess. Auch in Fragen der Prävention ist er für die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Ansprechpartner.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt den Arbeitgeber bei der Aufgabe, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu sorgen. Sie kann der Schwerbehindertenvertretung Auskunft geben bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und berät bei der sicherheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Die Schwerbehindertenvertretung

Die Broschüre informiert ausführlich über die Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen, stellt ihre Rechtsstellung dar und nennt die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit:

- > Aufgaben
- > Rechte und Pflichten
- > Handlungsfelder





Zusammenarbeit gestalten



Außerbetrieblich

Das **Integrationsamt** ist ein wichtiger außerbetrieblicher Partner der Schwerbehindertenvertretung, der Sie maßgeblich bei Ihrer Arbeit im Betrieb unterstützt. Und die Schwerbehindertenvertretung ist wiederum ein wichtiger Partner für das Integrationsamt, denn sie ist das Verbindungsglied in den Betrieb.

Die zentralen Aufgaben des Integrationsamtes sind die fachliche Beratung und die finanzielle Förderung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen. Kurse und Informationsveranstaltungen sowie die Herausgabe von Informationsmaterialien ergänzen das Angebot.



Die Agentur für Arbeit Informieren Sie die Agentur für Arbeit über Stellenausschreibungen und geplante Neueinstellungen in Ihrem Betrieb, damit geeignete schwerbehinderte Bewerber vorgeschlagen werden können. Die Agentur für Arbeit fördert – zum Beispiel mit Lohnkostenzuschüssen – die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Seit Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches II sind die Arbeitsgemeinschaften (ARGE) und die optierenden Kommunen für die Vermittlung langzeitarbeitsloser schwerbehinderter Menschen zuständig.

Der Integrationsfachdienst arbeitet im Auftrag des Integrationsamtes und auch der Rehabilitationsträger. Er unterstützt, begleitet und betreut schwerbehinderte Menschen, die eine arbeitsbegleitende Betreuung benötigen, um in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert zu werden, etwa behinderte Schulabgänger. Für Arbeitgeber ist er ein wichtiger Ansprechpartner in allen Angelegenheiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Er informiert und berät die Betriebe umfassend, klärt die in Frage kommenden Leistungen für den Arbeitgeber ab und unterstützt ihn bei der Beantragung.



ZB info – Wegweiser Rehabilitationsträger

Das 12-seitige Heft stellt die Rehabilitationsträger mit ihrer Organisation, ihren Aufgaben und Leistungen vor.

Außerdem enthält es wichtige Informationen, die für alle Träger gelten: von der Zuständigkeitsklärung über das Persönliche Budget bis hin zu geltenden Fristen im Antragsverfahren.





Arbeits- und Ausbildungsplätze sichern und schaffen

Nachdem die ersten Schritte getan sind und sich die neue Schwerbehindertenvertretung mit ihrem Amt vertraut gemacht hat, gilt es, sich konkreten Aufgaben zu widmen. Dieses Kapitel zeigt Ihnen, wie Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb behinderungsgerecht ausgestattet werden und wie Sie dazu beitragen können, dass freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden. Dabei spielt Ihre Mitwirkung am Einstellungsverfahren eine wichtige Rolle. Wir sagen Ihnen, worauf Sie achten müssen, damit auch in Ihrem Betrieb die Integration schwerbehinderter Menschen gelingt.

Das zweite Kapitel des SBV-Guides widmet sich den grundlegenden Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung – der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen:

- › Freie Arbeitsplätze besetzen
- › Am Einstellungsverfahren teilnehmen
- › Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten
- › Junge Menschen ausbilden und beschäftigen



Freie Arbeitsplätze besetzen



Verschaffen Sie sich einen Überblick

Sprechen Sie mit der Personalabteilung, ob im Betrieb in der nächsten Zeit Arbeitsplätze frei werden, die mit behinderten Menschen besetzt werden können. Gibt es auch schon eine Integrationsvereinbarung, die festlegt, in welchen Abteilungen künftig vermehrt schwerbehinderte Menschen eingestellt werden?

- Stellen Sie fest, welche Tätigkeiten schwerbehinderte Menschen bereits übernehmen und wo sie noch arbeiten könnten.
- Prüfen Sie, ob der Betrieb plant, neue Geschäftsfelder zu besetzen.
- Informieren Sie sich, welche Ziele in der Integrationsvereinbarung festgelegt wurden.
- Falls es noch keine Integrationsvereinbarungen gibt: Schlagen Sie vor, eine abzuschließen.



Sammeln Sie Argumente

Überzeugen Sie den Arbeitgeber oder den Arbeitgeberbeauftragten davon, dass dem Betrieb keine Nachteile entstehen, wenn dort mehr schwerbehinderte Menschen arbeiten. Im Gegenteil, es gibt gute Argumente, ihnen eine Chance zu geben:

- Schwerbehinderte Menschen können, am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt, so leistungsfähig sein wie nicht behinderte Beschäftigte.
- Dem Betrieb werden unproduktive Kosten erspart (Ausgleichsabgabe!).
- Arbeitgeber schwerbehinderter Arbeitnehmer erhalten, wenn nötig, finanzielle Leistungen vom Integrationsamt oder von der Agentur für Arbeit.
- Das soziale Klima im Betrieb und das Image des Arbeitgebers werden gefördert.



Unterstützen Sie Ihren Arbeitgeber

Erinnern Sie Ihren Arbeitgeber – wenn nötig – daran, dass er verpflichtet ist zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze im Betrieb mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Aber Vorsicht! Erschlagen Sie ihn nicht mit Gesetzen und Paragraphen. Seien Sie diplomatisch und unterstützen Sie ihn bei der Suche nach geeigneten Bewerbern.

Achten Sie auch darauf, dass der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit über freie Stellen informiert. Gegebenenfalls nachfragen und erinnern!



Informationen für Arbeitgeber

Die Broschüre informiert Arbeitgeber

- > über das breite Unterstützungsangebot der Integrationsämter und
- > zeigt anhand von 17 authentischen Beispielen, wie die berufliche Integration von Menschen mit den unterschiedlichsten Handicaps in der Praxis gelingt.



Freie Arbeitsplätze besetzen



Entkräften Sie Vorurteile

Im Gespräch mit dem Arbeitgeber stoßen Sie eventuell auf Skepsis. Wappnen Sie sich gegen Vorurteile!

Schwerbehinderte Beschäftigte seien nicht voll leistungsfähig und nicht genug belastbar.

Das hängt davon ab, ob sie am richtigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Behinderungen müssen sich nicht immer auswirken.

... bekämen Zusatzurlaub und sind dadurch teuer.

Dafür spart der Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe.

... seien nicht überall einsetzbar.

Das trifft auch auf nicht behinderte Menschen zu.

... werde man nicht mehr los.

Es gibt keinen absoluten Kündigungsschutz. Außerdem gilt der besondere Kündigungsschutz nicht während der ersten sechs Monate.

... haben nicht die gefragte Quali- fikation.

Wenn dies zutrifft, können Sie mit entsprechender Hilfe der Agentur für Arbeit qualifiziert werden.

... seien öfter und länger krank.

Schwerbehinderte Menschen sind in der Regel nicht häufiger krank als nicht behinderte Menschen. Fragen Sie die Personalabteilung nach ihren Erfahrungen!



Nehmen Sie an BR-Sitzungen teil

- Machen Sie in den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates (BR/PR) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zum Thema und setzen Sie konkrete Vorschläge hierzu auf die nächste Tagesordnung.
- Vertreten Sie bei Einstellungsfragen sowie in allen anderen betrieblichen Angelegenheiten die Position der behinderten Menschen. Können Sie einen Termin nicht wahrnehmen, bitten Sie Ihr stellvertretendes Mitglied, daran teilzunehmen.



Informieren Sie sich über Anforderungsprofile

- Schauen Sie sich vor Ort an, welche Fähigkeiten auf den frei werdenden Stellen verlangt werden.
- Klären Sie mit dem Betriebsarzt, welche behinderungsbedingten Einschränkungen sich an diesem Arbeitsplatz auswirken.

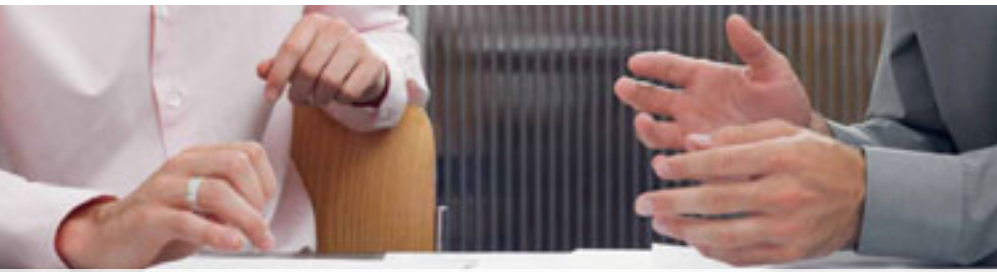


Behinderte Menschen im Beruf

Die 12-seitige Broschüre enthält eine Übersicht über die Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen:

- > finanzielle Förderung
- > Beratung und Information
- > Sonstige Angebote





Am Einstellungsverfahren teilnehmen



Erwägen Sie Umsetzungen

- Überlegen Sie, ob eine schwerbehinderte Person an dem freien Arbeitsplatz tätig werden könnte. (Den ursprünglichen Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen besetzen!)
- Besprechen Sie diese Möglichkeit mit dem Arbeitgeber, dem Betriebs- oder Personalrat und mit der Person, für die ein Wechsel des Arbeitsplatzes in Frage kommt.
- Nehmen Sie Kontakt mit dem Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes auf und klären Sie, ob der Arbeitsplatz behinderungsgerecht gestaltet werden muss.



Prüfen Sie Stellenausschreibungen

- Weisen Sie Ihren Arbeitgeber und die Personalabteilung darauf hin, dass Ausschreibungen auch an schwerbehinderte Menschen zu richten sind.

- Auch Vorschläge der Agentur für Arbeit oder der Integrationsfachdienste sind zu berücksichtigen.
- Schlagen Sie vor, Bewerbungsunterlagen von schwerbehinderten Menschen einzubehalten, wenn der Bewerber damit einverstanden ist. Vielleicht entsprechen seine Fähigkeiten den Anforderungen einer später frei werdenden Stelle.



Lesen Sie die Bewerbungen

- Machen Sie sich über die Qualifikation und Fähigkeiten der schwerbehinderten Bewerber ein Bild.
- Besprechen Sie die Bewerbung mit dem Arbeitgeber. (Er muss Sie über jede externe und interne Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen informieren.)
- Beraten Sie Ihren Arbeitgeber über technische und finanzielle Hilfen sowie Beratungsangebote der Integrationsämter und der Agenturen für Arbeit.



Nehmen Sie Stellung

- Nehmen Sie an den Bewerbungsgesprächen mit schwerbehinderten Menschen teil, wenn der Bewerber mit Ihrer Anwesenheit einverstanden ist! Auch bei Gruppengesprächen, bei denen nicht behinderte Bewerber anwesend sind, dürfen Sie dabei sein.
- Teilen Sie Ihre Stellungnahme zur Eignung schwerbehinderter Bewerber dem Betriebs- oder Personalrat mit. Er kann sein Veto einlegen, wenn ein nicht behinderter Bewerber einem schwerbehinderten Menschen bei gleicher Qualifikation vorgezogen wird.



Nachteilsausgleiche

Die Broschüre informiert detailliert über Nachteilsausgleiche – das sind besondere Rechte und Hilfen für schwerbehinderte Menschen. Sie betreffen zum Beispiel:

- > Steuererleichterungen
- > Gebührenermäßigungen
- > Reiseverkehr
- > Beruf



Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten



Lassen Sie sich beraten

Viele Arbeitsplätze lassen sich behinderungsgerecht gestalten. Das kann die Voraussetzung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze sein, hilft aber auch, Arbeitsplätze von Beschäftigten zu erhalten, die im Laufe ihres Berufslebens behindert werden.

Die Beratenden Ingenieure des Technischen Beratungsdienstes der Integrationsämter und der Agenturen für Arbeit bieten Hilfestellung. Bei ihnen sind Sie in allen technisch-organisatorischen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an der richtigen Adresse! Sie schlagen auf den konkreten Arbeitsplatz zugeschnittene Lösungen vor und kennen die neuesten Entwicklungen auf dem Hilfsmittelsektor.



Beraten Sie Ihren Arbeitgeber

Arbeitgeber können finanzielle Mittel zur Schaffung und Umgestaltung von behinderungsgerechten Arbeits- und Ausbildungsplätzen erhalten. Das

können Zuschüsse zu Investitionen, für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes oder zur Minderung außergewöhnlicher Belastungen sein. Informieren Sie Ihren Arbeitgeber über diese Fördermöglichkeiten und laden Sie dazu einen Vertreter des Integrationsamtes ein.



Begleiten Sie die Einarbeitung

Die Unterstützung bei der Einarbeitung ist dann möglich, wenn ein schwerbehinderter Mensch neu eingestellt oder mit neuen Arbeitsanforderungen konfrontiert wird. Damit die Einarbeitung entsprechend der Fähigkeiten und Kenntnisse des Betroffenen erfolgt, wird sie von den Technischen Beratern des Integrationsamtes oder von den Integrationsfachdiensten begleitet. So üben zum Beispiel Fachkräfte zusammen mit dem Beschäftigten Arbeitsabläufe ein oder organisieren sie neu – solange, bis der Betroffene fit genug ist, seine Arbeit selbstständig zu erledigen. Die Einarbeitung kann auch langfristig erfolgen, zum Beispiel bei einer

stufenweisen Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung.



Beziehen Sie das betriebliche Umfeld ein

Missverständnisse und Schwierigkeiten können vermieden werden, wenn das betriebliche Umfeld über die Auswirkungen der Behinderung informiert ist – natürlich nur, wenn der schwerbehinderte Mensch damit einverstanden ist. Stellen Sie sich beispielsweise vor, ein neuer gehörloser Mitarbeiter wird eingestellt: Bereiten Sie seine Kollegen auf eine möglicherweise ungewohnte Kommunikationsweise vor. Und weisen Sie darauf hin, dass sie ihren neuen Kollegen ansehen müssen, wenn sie mit ihm sprechen, damit er leichter von ihren Lippen lesen kann. Bestimmt fallen Ihnen noch weitere Möglichkeiten ein, wie Sie dem neuen Mitarbeiter den Arbeitseinstieg erleichtern können.

Behinderungsgerechte Arbeitsplätze

Einige Integrationsämter stellen auch Faltblätter zu ausgewählten Themen zur Verfügung, etwa zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen:

- > Beispiele
- > Fördermöglichkeiten
- > Ansprechpartner





Junge Menschen ausbilden und beschäftigen



Stoßen Sie Kooperationen an

Betriebe haben eine besondere Verantwortung, behinderten Jugendlichen den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen. Mit Kooperationen und Netzwerken kann die Integration behinderter junger Menschen gezielt vorbereitet werden. Initiieren Sie Patenschaften oder Partnerschaften mit Schulen, konkrete Kooperationen mit Werkstätten für behinderte Menschen und mit Integrationsprojekten.

Ein Praktikum muss nicht immer in eine Ausbildung oder Beschäftigung münden. Betrieblichen Alltag zu erfahren, ist für die Jugendlichen dennoch sehr wichtig.



Fördern Sie Praktika und Ausbildungen

Die Schwerbehindertenvertretung sollte ihr Mitspracherecht nutzen. Wirken Sie bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen darauf hin, dass regelmäßig Schüler- und Betriebspraktika angeboten werden. Eine weitere Möglichkeit ist, in der Integrationsvereinbarung die Ausbildungsquote und, falls möglich, die Anzahl der Praktikumsplätze festzulegen und darauf zu achten, dass diese auch eingehalten werden.

Sprechen Sie den Integrationsfachdienst an. Er kann behinderte Jugendliche für ein Praktikum, eine Ausbildung oder eine Beschäftigung vermitteln und begleitet sie während dieser Zeit.

Informieren Sie den Arbeitgeber über Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher.



Informieren Sie über die Unterstützte Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle, betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Besonders Schulabgänger aus den Förderschulen sollen damit eine bessere Perspektive bekommen. Ziel ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Informieren Sie Ihren Arbeitgeber über diese Möglichkeit sowie über finanzielle Anreize und weitere Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Nutzen Sie Kooperationen mit Förderschulen und Werkstätten.



Perspektive Arbeitsmarkt

Die 36-seitige Broschüre befasst sich mit dem Übergang behinderter junger Menschen von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt: qualifizieren – ausbilden – beschäftigen

Ein Ratgeber für junge Menschen mit Behinderung, ihre Eltern, Schulen, Betriebe und Werkstätten für behinderte Menschen.



Informieren und beraten

Eine wichtige Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist die Beratung schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen sowie des Arbeitgebers. Dazu benötigt sie zum einen Fachkenntnis und zum anderen kommunikative Fähigkeiten. Beides können Sie lernen und trainieren!

Bemühen Sie sich bei Ihrer Arbeit auch um Transparenz und informieren Sie regelmäßig über alles Wichtige zum Thema „Behinderte Menschen im Beruf“.

Das dritte Kapitel des SBV-Guides zeigt, wie die Schwerbehindertenvertretung ihrer Aufgabe der Informations- und Beratungspflicht nachkommen kann.

- > Beraten und betreuen
- > Umfassend informieren



Beraten und betreuen



Beraten Sie die Betroffenen persönlich

Die Schwerbehindertenvertretungen setzen sich für die individuellen Anliegen der Betroffenen ein. Wichtige Voraussetzungen: Sie müssen für Ratsuchende erreichbar sein und sich in bestimmten Themen auskennen. Wichtig ist es, die Auswirkungen der Behinderungen der Beschäftigten auf die betrieblichen Aufgaben zu kennen.



Helfen Sie bei der Antragsstellung eines SB-Ausweises

Für die Anerkennung einer Schwerbehinderung und das Ausstellen des Ausweises ist das Versorgungsamt zuständig. Die Anerkennung erfolgt, wenn ein Grad der körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung (GdB) von 50 oder mehr vorliegt.

Es ist sinnvoll, einige Vordrucke zur Anerkennung einer Schwerbehinderung parat zu haben, um bei Bedarf beim Antrag zu helfen.

In den Kursen und Informationsschriften Ihres Integrationsamtes erhalten Sie einen Überblick über die Unterstützungsmöglichkeiten.



Informieren Sie über Hilfen

Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bieten die Integrationsämter eine Reihe von Leistungen. Schwerbehinderte Menschen erhalten finanzielle wie auch persönliche Hilfen. Arbeitgeber werden in allen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beraten. Ebenso werden sie finanziell unterstützt bei der Schaffung neuer und bei der behinderungsgerechten Gestaltung vorhandener Arbeitsplätze. Wenn mit der Beschäftigung besonders betroffener Menschen eine außergewöhnliche Belastung verbunden ist, können Zuschüsse gezahlt werden.

Außerdem gibt es für schwerbehinderte Menschen so genannte Nachteilsausgleiche. Das sind besondere Rechte und Hilfen, wie Steuerbegünstigungen oder Prüfungsmodifikationen.



Helfen Sie bei Gleichstellung weiter

Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können von ihrer zuständigen Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden – vorausgesetzt eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz ist nur mit Hilfen des Schwerbehindertenrechts möglich. Durch die Gleichstellung können sie – abgesehen vom Zusatzurlaub – alle arbeitsplatzbezogenen Hilfen in Anspruch nehmen, die schwerbehinderten Menschen zustehen. Der Antrag kann formlos gestellt werden.

Ermitteln Sie für den Betroffenen den richtigen Ansprechpartner bei der Agentur für Arbeit.



Behinderung und Ausweis

Die Broschüre zeigt auf 195 Seiten, unter welchen Voraussetzungen der Schwerbehindertenausweis ausgestellt wird und wie der behinderte Mensch am Verfahren mitwirken kann.

- > Anträge
- > Verfahren beim Versorgungsamt
- > Merkmale für Nachteilsausgleiche
- > GdB-Tabelle



Beraten und betreuen



Beraten Sie den Arbeitgeber

Für eine erfolgreiche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber eine wichtige Voraussetzung. Damit Sie hierfür die richtigen Weichen stellen, einige Tipps:

- Kommen Sie mit Ihrem Arbeitgeber ins Gespräch und bleiben Sie in Kontakt.
- Vermitteln Sie ihm, dass Sie zwar die Belange der behinderten Kollegen vertreten, aber auch die Interessen des gesamten Betriebes im Auge haben.
- Informieren Sie den Arbeitgeber über mögliche Leistungen, entwickeln Sie konkrete Vorschläge und vermitteln Sie ein Gespräch mit einem Fachmann des Integrationsamtes.
- Informieren Sie Ihren Arbeitgeber ebenfalls über seine Pflichten, wie etwa die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen. Bieten Sie ihm Ihre aktive Mitarbeit an.



Vermitteln Sie bei Konflikten!

Schwierigkeiten zwischen behinderten und nicht behinderten Beschäftigten, Vorgesetzten oder Arbeitgebern können viele Gründe haben:

Minderleistung: Die Kollegen beklagen sich, dass sie für einen schwerbehinderten Beschäftigten mitarbeiten müssen. Verschaffen Sie sich ein Bild vor Ort. Gibt es technische, organisatorische oder qualifizierende Hilfen, die das Arbeitspensum steigern? Lassen Sie sich von Ihrem Integrationsamt beraten!

Fehlzeiten: Der schwerbehinderte Kollege fehlt krankheitsbedingt häufiger. Klären Sie zuerst den Sachverhalt für die hohen Fehlzeiten und prüfen Sie, ob es Bedarf für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gibt (s. auch Seite 21).

Vergünstigungen: Manche Kollegen empfinden die Sonderregelungen für schwerbehinderte Menschen als ungerecht. Klären Sie mit den Kollegen, dass Sonderregelungen dazu dienen, die behinderungsbedingten Nachteile schwerbehinderter Beschäftigter auszugleichen. Betroffene sollen damit

in die Lage versetzt werden, ihre betrieblichen Aufgaben zu erfüllen. Von einigen „Vergünstigungen“ können auch nicht behinderte Kollegen profitieren, etwa von technischen Hilfen.



Finden Sie Lösungen

Für das Vorgehen in allen Konfliktsituationen gilt: „Nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen“, deshalb

- erst informell, dann offiziell handeln,
- erst einzeln, dann mit den Konfliktpartnern gemeinsam sprechen,
- erst selbst, dann mit Unterstützung aktiv werden.

Ziel ist, die Position der Beteiligten zu ermitteln und dann weitere Schritte einzuleiten. Versuchen Sie auf eine akzeptable Lösung für alle hinzuwirken und verdeutlichen Sie den Nutzen eines Ausgleichs für beide Seiten. Klären Sie mit den Betroffenen ab, was Sie mitteilen dürfen und was nicht (Schweigepflicht!).

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Das Heft ZB info gibt einen ersten Überblick über den Ablauf der Wahl. Die wesentlich umfangreichere Wahlbroschüre bietet

- > detaillierte Informationen zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl
- > Muster und Vorlagen
- > Gesetzestexte





Umfassend informieren



Laden Sie zur Schwerbehindertenversammlung ein

Mindestens einmal im Jahr müssen Sie die schwerbehinderten Beschäftigten des Betriebes über Ihre Arbeit, wichtige Gesetzesänderungen oder Maßnahmen des Betriebes informieren. Die Aufgabe Ihres Arbeitgebers ist es, Ihnen dazu einen geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen.

Vorbereitende Arbeiten ...

- Termin festlegen und mit Arbeitgeber abstimmen.
- Geeigneten Raum reservieren.
- Tagesordnung planen.
Vorsicht: Nicht zu viele Punkte! Der Schwerpunkt liegt auf Ihrem und auf dem Bericht des Arbeitgebers.
- Eventuell Gastreferenten einladen, z.B. vom Integrationsamt oder von der Agentur für Arbeit.
- Termin, Versammlungsort und Tagesordnung bekannt geben (etwa vier bis sechs Wochen vorher: am Schwarzen Brett, in der Betriebszeitung oder per E-Mail).

- Arbeitgeber, Betriebs- oder Personalrat, Beauftragten des Arbeitgebers, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit einladen.



12 Planen Sie den Ablauf

Das Programm der Schwerbehindertenversammlung könnte folgendermaßen aussehen:

- Begrüßung der Teilnehmer, Tagesordnung
- Protokoll führen lassen (Stellvertretendes Mitglied)
- Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung mit Diskussion
- Bericht des Arbeitgebers mit Diskussion
- Infos zum Schwerbehindertenrecht
- Eventuell Gastreferat
Sprechen Sie die Dauer des Vortrages mit dem Referenten ab.
- Verschiedenes und Schlusswort

Dauer der einzelnen Tagesordnungspunkte: max. 20 Minuten. Informieren Sie anschließend die betriebliche Öffentlichkeit über Ergebnisse, die für alle wichtig sind.



Erstellen Sie einen Tätigkeitsbericht

Für die Schwerbehindertenversammlung bereiten Sie einen Tätigkeitsbericht vor. Dieser sollte enthalten:

- Statistische Angaben aus dem Betrieb (z.B. die Anzahl der schwerbehinderten, gleichgestellten und behinderten Beschäftigten, Förderung durch das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit)
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und dem betrieblichen Integrationsteam (z.B. Erfolge oder Schwierigkeiten in Teilbereichen)
- Kontakte zu schwerbehinderten Kollegen (Beratungen, Rundschreiben, Besuche am Arbeitsplatz usw.)
Bitte Datenschutz beachten! Sprechzeiten und Kontaktadresse bekannt geben!
- Innerbetriebliches Geschehen (geplante und abgeschlossene Projekte, z.B. Integrationsvereinbarung und Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Ausblick auf Aufgaben und Ziele der künftigen Arbeit



BIH Online Akademie

Die Lernplattform im Internet lädt ein zum Selbststudium und zum Erfahrungsaustausch in Fachforen. Auf dem Programm stehen Themen wie Betriebliches Eingliederungsmanagement, Integrationsvereinbarungen und die Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Das kostenlose Angebot steht allen Interessierten offen.

www.integrationsaemter.de > Akademie



Anhören, mitwirken und initiativ werden

In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend informieren. Vor einer Entscheidung muss er sie anhören und ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen.

Um im Betrieb oder in der Dienststelle Verbesserungen für schwerbehinderte Menschen zu erreichen, ist die Initiative der Schwerbehindertenvertretung gefragt, etwa beim Abschluss einer Integrationsvereinbarung oder im Bereich der Prävention.

Das vierte Kapitel des SBV-Guides bringt die Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung auf den Punkt:

- › Präventive Maßnahmen ergreifen
- › Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen
- › Integrationsvereinbarung abschließen
- › Kündigungsschutz nutzen



Präventive Maßnahmen ergreifen



Reagieren Sie auf Probleme

Wenn ein Mitarbeiter aufgrund einer längeren Erkrankung oder einer Behinderung die Aufgaben am alten Arbeitsplatz nicht mehr erfüllen kann, ist Ihr Rat gefragt. Besprechen Sie mit dem Betroffenen, wo die Probleme liegen. Vielleicht lassen sich Lösungen finden und der alte Arbeitsplatz kann erhalten werden, z.B. durch behinderungsgerechte Ausstattung, Änderungen der Arbeitszeit oder der Arbeitsorganisation. Gelingt dies nicht, kann möglicherweise eine Umsetzung an einen neuen Arbeitsplatz dazu dienen, das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

- Besprechen Sie die Möglichkeit einer Umsetzung mit dem Arbeitgeber, dem Betriebs- oder Personalrat. Weisen Sie auf die Unterstützung des Integrationsamtes hin!

Laden Sie den Beratenden Ingenieur des Integrationsamtes zu einer Ortsbegehung und Arbeitsplatzbesichtigung ein.



Fördern Sie Prävention

Machen Sie auch auf den Nutzen der Prävention für nicht behinderte Mitarbeiter aufmerksam.

- Regen Sie einen Rundgang durch den Betrieb an. Wo und welche gesundheitsfördernde Veränderungen sind möglich?
- Fragen Sie gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat die Belegschaft nach deren Verbesserungsvorschlägen.
- Berücksichtigen Sie präventive Schritte in der Integrationsvereinbarung!



Prüfen Sie Umsetzungen

- Überlegen Sie gemeinsam mit dem Betroffenen, welche alternativen Tätigkeiten er auch langfristig erfüllen kann und welcher Arbeitsbereich im Betrieb für ihn geeignet sein könnte.
- Prüfen Sie, ob ein anderer Arbeitsplatz im Betrieb nach den Bedürfnissen des Betroffenen behinderungsgerecht ausgestattet werden kann.

Insgesamt gilt: Es ist für alle Beteiligten von Vorteil, wenn Schwierigkeiten frühzeitig erkannt und präventive Maßnahmen ergriffen werden!



Nehmen Sie am Arbeitsschutzausschuss teil

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Sie kann z.B. Anträge, die schwerbehinderte Menschen betreffen, auf die Tagesordnung setzen lassen.

Damit sie die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb oder in der Dienststelle vertreten kann, muss sie über den gesamten betrieblichen Arbeitsschutz informiert sein. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass sie diese Informationen erhält.



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Lernbaustein in der BIH Online Akademie macht mit den Grundlagen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vertraut:

- > Großer interaktiver Wissenstest
- > Informationsmaterial und Praxisbeispiele
- > Fachforum zum Erfahrungsaustausch

www.integrationsaemter.de > Akademie > Betriebliches Eingliederungsmanagement



Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen



Initiieren Sie ein BEM

Arbeitgeber sind verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeiter durchzuführen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, egal ob der Betroffene schwerbehindert ist oder nicht. Erinnern Sie bei Bedarf Ihren Arbeitgeber an diese Pflicht und regen Sie die Einführung des BEM im Betrieb oder in der Dienststelle an.



Suchen Sie Dialog und Konsens

Um frühzeitig einer Gefährdung des Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen entgegenzuwirken, soll sich der Arbeitgeber bei längerer Arbeitsunfähigkeit mit dem Betriebs- oder Personalrat bzw. der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung setzen. Gemeinsam soll geklärt werden, mit welchen Leistungen und Hilfen die Arbeitsfähigkeit des betroffenen Mitarbeiters wiederhergestellt und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit

vorgebeugt werden kann. Hierfür ist die Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Mitarbeiters notwendig.



Arbeiten Sie im BEM-Team mit

Ein vorgeschriebenes Konzept für das BEM gibt es nicht. In kleinen und mittleren Betrieben reicht oft schon die gut strukturierte Umsetzung im Einzelfall. Bei größeren Unternehmen – ab etwa 200 Mitarbeitern – empfiehlt sich die Bildung eines Integrationsteams (BEM-Team), das sowohl den Aufbau des Betrieblichen Eingliederungsmanagements organisiert, als auch die Einzelfallarbeit durchführt. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement soll eine für alle Beteiligten verbindliche Vorgehensweise beschreiben und sich an den betrieblichen Gegebenheiten orientieren.

Das Integrationsamt kann bei der Einführung des BEM beraten. Halten Sie die getroffenen Regelungen in einer Betriebs- oder Integrationsvereinbarung fest.



Beachten Sie im Einzelfall

Für die Einzelfallprüfung durch die Schwerbehindertenvertretung ist eine Prüfliste mit Fragen hilfreich, z.B.:

- Liegt eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vor?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Arbeitsplatz?
- Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden oder geplant?
- Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- Können die Arbeitsbelastungen minimiert werden, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder durch technische Verbesserungen?
- Gibt es Qualifizierungsbedarf?



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das ZB info gibt einen ersten Überblick über das BEM. Die Broschüre „Handlungsempfehlungen“ ist ein ausführlicher Praxisleitfaden für die betriebliche Gesundheitsprävention:

- > Wie funktioniert das BEM?
- > Chancen und Risiken
- > Einführung in der Praxis





Integrationsvereinbarung abschließen



Nutzen Sie die Chance

Sie haben das Recht, eine Integrationsvereinbarung zu initiieren. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber und machen Sie ihn auf die Vorteile einer Integrationsvereinbarung aufmerksam. Dazu gehören: realistische Einschätzung der Integrationsziele, Überblick über Machbarkeit und Umsetzbarkeit, Rollenklarheit für das betriebliche Integrationsteam.

- Machen Sie sich schlau! Bevor Sie mit dem Arbeitgeber und dem Integrationsteam in Verhandlungen treten, bereiten Sie sich gut vor. Besuchen Sie zum Beispiel einen Kurs des Integrationsamtes zum Abschluss der Integrationsvereinbarung.
- Fragen Sie die schwerbehinderten Beschäftigten nach Ihren Vorstellungen und Wünschen. Nutzen Sie dazu auch die Schwerbehindertenversammlung.



Suchen Sie Verbündete

- Versuchen Sie zunächst Ihre Verhandlungspartner davon zu überzeugen, dass eine Integrationsvereinbarung sinnvoll ist.
- Überlegen Sie gemeinsam mit dem Integrationsteam, was in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle möglich ist. Gibt es bereits strukturelle Ansätze zur Integration behinderter Menschen? Welche Aktivitäten lassen sich ausbauen?
- Legen Sie konkrete und realistische Ziele mit Zuständigkeiten und einen überschaubaren Zeitrahmen fest.
- Prüfen Sie in regelmäßigen Treffen mit dem Integrationsteam die Umsetzung der Zielvereinbarungen.
- Beteiligen Sie die gesamte Belegschaft.
- Informieren Sie das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit über den Abschluss der Integrationsvereinbarung.

Werten Sie die Ergebnisse regelmäßig aus. Es reicht, jährlich Ziele und Maßnahmen in der Integrationsvereinbarung fortzuschreiben.



Lassen Sie sich beraten

Das Integrationsamt kann Sie beim Abschluss einer Integrationsvereinbarung unterstützen. Es beteiligt sich auf Einladung beratend an den Verhandlungen und vermittelt bei schwierigen Verhandlungen und Konflikten. Mit fachlicher Beratung und mit Informationen steht Ihnen das Integrationsamt in allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung.



Integrationsvereinbarungen

Der Lernbaustein in der BIH Online Akademie macht mit den Grundlagen der Integrationsvereinbarung vertraut. Das kostenlose Angebot steht allen Interessierten offen.

- > interaktives Lernprogramm
- > Informationsmaterial und Arbeitsblätter
- > Fachforum zum Erfahrungsaustausch

www.integrationsaemter.de > Akademie > Integrationsvereinbarung



Kündigungsschutz nutzen



Helfen Sie rechtzeitig

Damit es gar nicht erst zur Kündigung kommt, wenn behinderte Menschen Schwierigkeiten mit Kollegen oder Vorgesetzten haben, ihre Arbeitsplätze durch betriebsbedingte Umstrukturierungen bedroht sind oder sie ihre Arbeitsleistungen nicht mehr erbringen können, ist Ihre Hilfe gefragt!

- Nehmen Sie regelmäßig Kontakt zu den schwerbehinderten Mitarbeitern auf – das hilft, Probleme oder Konflikte rechtzeitig wahrzunehmen.
- Sprechen Sie auch mit den Kollegen der Betroffenen und versuchen Sie, eine Lösung für die Probleme zu finden. Möglicherweise verbessern Änderungen im Arbeitsablauf die Situation. Vielleicht ist auch ein klärendes Gespräch hilfreich.
- Nehmen Sie an Sitzungen des Betriebs- oder des Personalrates teil. Setzen Sie Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen auf die Tagesordnung, z.B. wenn Umstrukturierungen im Betrieb geplant sind. Möglicherweise können Sie gemeinsam Argumente für Ihre Positionen finden.



Beziehen Sie Stellung

Waren Ihre Bemühungen im Konfliktfall bislang erfolglos und stellt der Arbeitgeber einen Kündigungsantrag beim Integrationsamt, werden Sie noch einmal aktiv. Die Integrationsämter sind für den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen zuständig und prüfen genau den Sachverhalt. Eine Kündigung wird nur dann wirksam, wenn die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt. Um zu einem aussagekräftigen Urteil zu kommen, ist auch Ihre Stellungnahme erforderlich. Sie kann helfen, doch noch eine Lösung zu finden!

Bei der Prüfung einer krankheitsbedingten Kündigung wird auch untersucht, ob der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hat.



Formulieren Sie eine Stellungnahme

Orientieren Sie sich bei Ihrer Stellungnahme an der folgenden Gliederung:

Einleitung

- Information über den schwerbehinderten Beschäftigten und über den Betrieb oder die Dienststelle

Hauptteil

- Kündigungsgrund aus Arbeitgebersicht
- Sachverhalt aus Sicht des Betroffenen und aus Ihrer Sicht
- Hilfen zur Abwendung der Kündigung
- Bisherige präventive Maßnahmen

Schluss

- Abschließende Beurteilung/Fazit

Auf die folgenden Punkte soll konkret und im Einzelnen eingegangen werden:

- Fähigkeiten und Vorstellungen des Betroffenen
- soziale Lage des Betroffenen
- Schwierigkeiten am Arbeitsplatz
- Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung
- bisherige Bemühungen des Betriebes, die Entlassung abzuwenden
- eventuelle Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung, z.B. durch Änderung der Aufgaben oder des Arbeitsplatzes
- Erfüllung der Beschäftigungsquote

Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Die Broschüre informiert umfassend und zuverlässig über den besonderen Kündigungsschutz:

- > gesetzliche Vorschriften
- > Kündigungsschutzverfahren
- > Entscheidungskriterien des Integrationsamtes

Für Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertreter, Betriebs- und Personalräte sowie betroffene Arbeitnehmer





Informations- und Bildungsangebote

Die Integrationsämter stellen eine Reihe von Broschüren sowie spezielle Informationsangebote im Internet zur Verfügung, die auf den vorangegangenen Seiten zum Teil vorgestellt wurden. Hinzu kommt ein umfangreiches Programm an Seminaren und Informationsveranstaltungen. Alle Angebote sind kostenlos!

Publikationen

Neben Heften zu den Grundlagen der SBV-Arbeit, wie dem besonderen Kündigungsschutz, veröffentlichen die Integrationsämter auch regionale Schriften, beispielsweise zu Förderprogrammen und Projekten. Diese Publikationen können beim jeweils zuständigen Integrationsamt angefordert werden. Zugang über:

www.integrationsaemter.de > **Kontakt**

Unter dem Dach der BIH geben die Integrationsämter eine Reihe von Broschüren, Arbeitshilfen sowie das Sozialgesetzbuch (SGB) IX und das Handbuch ABC Behinderung & Beruf heraus. Bestellt werden die Publikationen ebenfalls beim zuständigen Integrationsamt. Größtenteils stehen sie auch im Internet zum Download zur Verfügung: www.integrationsaemter.de > **Infothek** > **Publikationen**

ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Das vierteljährlich erscheinende Heft informiert über aktuelle Themen und Neues aus der Rechtsprechung. Es enthält Reportagen, Interviews und Veranstaltungsberichte. Schwerbehindertenvertretungen erhalten die ZB kostenlos.

Das Internet-Archiv **ZB online** enthält alle Ausgaben vom aktuellen Heft bis zur Ausgabe 1/2005: www.zb-net.de

Kursprogramm

Die Integrationsämter bieten ein dreistufiges, aufeinander abgestimmtes Seminarprogramm:

- **Grundkurs:** Das dreitägige Seminar führt in die praktische Arbeit ein und richtet sich an neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen.
- **Aufbaukurse:** Die zwei- bis dreitägigen Kurse sollen den vorhandenen Kenntnisstand erweitern und Sicherheit in der Ausübung des Amtes vermitteln. Für all diejenigen, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.
- **Seminare und Informationsveranstaltungen** zu ausgewählten Themen – für erfahrene Funktionsträger.

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie auf dessen Internetseite. Zugang über: www.integrationsaemter.de > **Infothek** > **Fortbildung**

BIH Online Akademie

Die BIH Online Akademie ist eine kostenlose Lern- und Diskussionsplattform im Internet, die für alle Interessierten offen ist. Das Programm umfasst Themen, wie Betriebliches Eingliederungsmanagement, Integrationsvereinbarung und Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

Die interaktiven Lernprogramme laden zum Selbststudium ein, etwa zur Vor- oder Nachbereitung eines Präsenzseminars. Gleichzeitig ermöglichen Foren den Austausch zwischen den Teilnehmern.

www.integrationsaemter.de > **Akademie**



Kontakt: Integrationsämter

Auf der Internetseite der BIH finden Sie die Adressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste.

www.integrationsaemter.de > **Kontakt**



Adressen

Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehinderten-
vertretungen des Bundes

www.agsvb.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen
Schwerbehindertenvertretungen

www.bbsdev.de

Bundesagentur für Arbeit

www.arbeitsagentur.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

www.bmas.de

Beauftragter der Bundesregierung für
die Belange der behinderten Menschen

www.behindertenbeauftragter.de

Deutsche Rentenversicherung

www.deutsche-rentenversicherung.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

www.dguv.de

Gemeinsame Servicestellen

www.reha-servicestellen.de

Deutscher Gewerkschaftsbund

www.dgb.de

IG Metall

www.igmetall.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

www.arbeitgeber.de

Sozialverband Deutschland

www.sozialverband.de

Sozialverband VdK Deutschland

www.vdk.de

Berufsbildungswerke

www.bagbbw.de

Berufsförderungswerke

www.ddbfw.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe

www.bag-selbsthilfe.de



Impressum

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln

Verlag: Universum Verlag, 65175 Wiesbaden • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein • **Herstellung:** Manfred Morlok • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Titelbild:** BananaStock

Fotos: Yuri Arcurs/shutterstock S. U2, 3; ImageSource S. U2, 8, 14, 21, 22 sowie (jeweils o. li.) 2, 16, 18, (jeweils o. re.) 1, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 17, 20, 23, 25, (jeweils o.) 11, 12, (jeweils u.) 6, 25; iStockphoto: acilo S. U2, 19; Yuri Arcus S. 4, 5, 10, 20, 24, 25 (jeweils o. li.); Thomas_EyeDesign S. U2, 9, 12 (u. re.); Clerkenwell_Images S. 7 (o. li.), 11 (u. re.); DianaLundin S. U2, 15; Juanmonino S. 23 (o. li.); lisegagne S. 24 (o. re.); monkeybusinessimages S. 4 (u.); Silvrshootr S. 17 (o. li.); SteveLuker S. 1 (o. li.); JCB P./PantherMedia S. U2, 2 (jeweils o. re.); Monika Kleusch S. 16 (o. re.); Thomas Langer S. 13 (o. li.); Frank Schuppelius S. 6 (o. li.) • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Redaktionsschluss:** Januar 2011

Hinweis: Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung, d.h. auch nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Aufgabe des Integrationsamtes:

Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben verbessern

Technischer Beratungsdienst

berät und entwickelt Lösungsvorschläge z.B.

- in technisch-organisatorischen Fragen
- für technische Arbeitshilfen
- für behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung

Zuschüsse und Darlehen

unterstützen Arbeitgeber z.B. bei

- der Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze
- der behinderungsgerechten Ausstattung neuer oder vorhandener Arbeitsplätze
- außergewöhnlichen Belastungen

Zuschüsse und Darlehen

unterstützen schwerbehinderte Menschen z.B. bei der

- Anschaffung technischer Arbeitshilfen
- Beauftragung einer Arbeitsassistentin
- beruflichen Fort- und Weiterbildung

Integrationsfachdienst

bietet Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen bei behinderungsspezifischen Problemen z.B.

- psychosoziale Beratung
- individuelle arbeitsbegleitende Hilfen
- Unterstützung bei der Einarbeitung
- lösungsorientierte Hilfestellung bei Konflikten

Das Leistungsangebot Ihres Integrationsamtes

Unterstützte Beschäftigung

ist ein Angebot an Schulabgänger aus Förderschulen und für Erwachsene mit besonderem Unterstützungsbedarf als Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber benötigt für eine Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes

- Das Integrationsamt wägt für seine Entscheidung die Interessen des schwerbehinderten Menschen und des Arbeitgebers ab

Kursangebot

bietet z.B. zum Schwerbehindertenrecht

- Grund- und Aufbaukurse
- ein- und mehrtägige Fachkurse
- Informationsveranstaltungen für Betriebe und Dienststellen
- Fachtagungen

Öffentlichkeitsarbeit

Broschüren, Zeitschriften und Lexika – auch online:

- Fachzeitschrift ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf
- Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf – Handbuch für die betriebliche Praxis
- Informationsbroschüren zu speziellen Themen

www.integrationsaemter.de